

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Rumah Sakit

2.1.1 Definisi Rumah Sakit

Pengertian rumah sakit menurut Permenkes Nomor 3 Tahun 2020 Tentang Klasifikasi dan Perizinan Rumah Sakit menyebutkan bahwa “Rumah Sakit adalah institusi pelayanan kesehatan yang menyelenggarakan pelayanan kesehatan perorangan secara paripurna yang menyediakan pelayanan rawat inap, rawat jalan, dan gawat darurat”.

2.1.2 Fungsi Rumah Sakit

Rumah Sakit mempunyai fungsi menurut Undang-Undang (UU) No 44 Tahun 2009 Tentang Rumah Sakit menyatakan bahwa :

Rumah Sakit mempunyai fungsi :

1. Penyelenggaraan pelayanan pengobatan dan pemulihan kesehatan sesuai dengan standar pelayanan rumah sakit;
2. Pemeliharaan dan peningkatan kesehatan perorangan melalui pelayanan kesehatan yang paripurna tingkat kedua dan ketiga sesuai kebutuhan medis;
3. Penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan sumber daya manusia dalam rangka peningkatan kemampuan dalam pemberian pelayanan kesehatan; dan
4. Penyelenggaraan penelitian dan pengembangan serta penapisan

teknologi bidang kesehatan dalam rangka peningkatan pelayanan kesehatan dengan memperhatikan etika ilmu pengetahuan bidang kesehatan

2.1.3 Kewajiban Rumah Sakit

Rumah sakit mempunyai kewajiban yang harus dilaksanakan menurut Permenkes Nomor 4 Tahun 2018 Tentang Kewajiban Rumah Sakit Dan Kewajiban Pasien memutuskan bahwa “Setiap Rumah Sakit mempunyai kewajiban: Membuat, melaksanakan, dan menjaga standar mutu pelayanan kesehatan di Rumah Sakit sebagai acuan dalam melayani pasien dan menyelenggarakan rekam medis”.

2.2 Perawatan Luka

Perawat berasal dari kata *Nutrix* dalam Bahasa latin yang artinya merawat atau memelihara. Harley (2000) menjelaskan bahwa perawat adalah seseorang yang bertugas merawat, membantu, dan melindungi individu yang sakit, terluka, atau dalam proses penuaan. Perawat professional adalah perawat yang memiliki tanggung jawab dan wewenang untuk memberikan pelayanan keperawatan secara mandiri atau bekerja sama dengan tenaga kesehatan lain sesuai dengan kewenangannya Depkes RI (2002). Perawat merupakan profesi kesehatan yang memberikan layanan kesehatan kepada masyarakat diberbagai tempat kerja. Mereka memberikan pelayanan yang komprehensif, manusiawi, dan ditujukan kepada individu yang mengalami masalah kesehatan dengan memenuhi kebutuhan dasarnya. Sebagai sumber infeksi dalam infeksi nosocomial, perawat perlu menjaga kesehatan dan kebersihan diri, serta memiliki pengetahuan, keterampilan,

dan teknik perawatan yang baik. Peran perawat sebagai “ *Care Giver* “ melibatkan pemberian asuhan langsung atau tidak langsung kepada individu, keluarga, dan masyarakat dengan pendekatan pemecahan masalah yang dikenal sebagai proses keperawatan. Dalam perannya, perawat berfungsi sebagai pendamping, pelindung, pembela, komunikator, dan pembantu rehabilitasi (perry & potter, 2005).

Perawatan luka adalah tindakan keperawatan yang sering di lakukan di rumah sakit sehingga kemungkinan terjadinya infeksi klinis karena perawatan luka cukup tinggi dan akan menambah tingginya biaya perawatan dan angka kesakitan pasien Anonim (2005). Pelatihan perawatan luka merupakan salah satu pelatihan yang sering di lakukan dan sangat berharga bagi para professional Kesehatan yang ingin mengoptimalkan perawatan dan penyembuhan luka pada pasien dengan fokus pada teknik perawatan luka.

Perawatan luka bertujuan untuk meningkatkan dan homeostatis, mencegah infeksi, mencegah kerusakan, mempercepat penyembuhan luka, menjaga keutuhan kulit, untuk menjamin fungsi normal dan rasa nyaman.

Jenis perawatan luka yang diberikan tergantung jenis, ukuran, lokasi dan komplikasi luka Dolorosa and Dawa (2023). Ruang lingkup tugas perawat mencakup membantu proses penyembuhan luka melalui perawatan luka, yang merupakan tindakan keperawatan penting di rumah sakit. Jika tidak dilakukan sesuai prosedur, perawatan luka bisa menyebabkan infeksi klinis. Selain itu, tindakan yang tidak tepat juga dapat mengakibatkan komplikasi seperti syok (ditandai dengan perdarahan dan perubahan tanda vital), dehiscence (pecahnya

luka dengan gejala demam, takikardia, dan nyeri), evisceration (organ tubuh bagian dalam keluar melalui luka), hingga komplikasi yang lebih serius seperti kecacatan atau kematian (Alimul, 2006). Adapun tujuan dari perawatan luka adalah mencegah infeksi dari masuknya mikroorganisme ke dalam kulit, mencegah bertambahnya kerusakan jaringan, dan mempercepat penyembuhan.

2.3 Pelatihan

Menurut Wahyuningsih (2019) Pelatihan adalah serangkaian kegiatan individu yang bertujuan untuk mengembangkan keterampilan dan pengetahuan secara sistematis agar dapat bekerja secara profesional di bidangnya. Pelatihan merupakan suatu proses pembelajaran yang memungkinkan pegawai melaksanakan pekerjaan rutinnnya sesuai dengan standar. Menurut Dessler (2018), pelatihan adalah proses membekali karyawan baru dengan keterampilan yang mereka perlukan untuk melakukan pekerjaannya. Idealnya, pelatihan harus dirancang untuk mencapai tujuan organisasi, sekaligus mencapai tujuan individu.

Pelatihan merupakan salah satu upaya untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia suatu organisasi. Pekerja saat ini dan yang sudah ada harus berpartisipasi dalam pelatihan, karena persyaratan pekerjaan dapat berubah karena perubahan dalam pekerjaan, strategi, dll. Dari pengertian yang di atas, bahwa pelatihan bukanlah sebuah tujuan, melainkan suatu alat yang memungkinkan manajemen untuk mencapai tujuan dari apa yang mewakili upaya dan tanggung jawab terhadap karyawan. untuk siapa ia bertanggung jawab.

Dengan adanya pelatihan akan dapat menimbulkan perubahan dalam kebiasaan bekerja, perubahan sikap, tingkah laku, keterampilan serta pengetahuan karyawan.

Pelatihan perawatan luka merupakan salah satu pelatihan yang sering dilakukan dan sangat berharga bagi para profesional kesehatan yang ingin mengoptimalkan perawatan dan penyembuhan luka pada pasien dengan fokus pada teknik perawatan luka. Perawatan luka bertujuan untuk meningkatkan dan menjaga keseimbangan tubuh, mencegah infeksi, menghindari kerusakan pada jaringan, mempercepat proses penyembuhan, menjaga keutuhan kulit, mengembalikan fungsi normal, dan memberikan kenyamanan. Jenis perawatan yang diberikan bergantung pada jenis, ukuran, lokasi, dan kompleksitas luka. Intervensi perawatan bisa dilakukan secara mandiri atau melalui kolaborasi dengan tim perawatan Kesehatan (Potter & Perry, 2005).

Pelatihan dalam perawatan luka memiliki nilai yang tak ternilai bagi perawat. Pelatihan ini tidak hanya meningkatkan pengetahuan mereka tentang berbagai teknik dan produk perawatan luka terbaru, tetapi juga memberi mereka kepercayaan diri dalam merawat pasien dengan luka. Perawat yang terampil dalam perawatan luka mampu memberikan perawatan yang lebih efektif dan efisien, mengurangi risiko infeksi, dan mempercepat proses penyembuhan. Selain itu, pelatihan ini juga dapat meningkatkan hubungan antara perawat dan pasien, karena perawat yang terlatih dapat memberikan edukasi yang lebih baik kepada pasien dan keluarganya tentang perawatan luka. Dengan demikian, pelatihan dalam perawatan luka tidak hanya bermanfaat bagi perawat secara profesional, tetapi juga bagi pasien yang mereka layani (Kielo-Viljamaa *et al.*, 2022).

Untuk meningkatkan keterampilan perawat, salah satu pelatihan penting adalah perawatan luka. Perawat berperan kunci dalam memastikan pasien

mendapatkan perawatan yang berkualitas. Pelatihan perawatan luka, atau *wound care*, mengajarkan perawat tentang pelayanan keperawatan holistik, pengkajian luka, diagnosis, dan perawatan luka yang tepat (Farahsati, 2023).

Kompetensi perawatan luka merupakan kompetensi profesional dan mandiri perawat yang penting untuk dikuasai perawat dan bermanfaat baik untuk perawat di rumah sakit maupun untuk praktik mandiri perawat. Saat ini ilmu pengetahuan dan teknologi yang berkaitan dengan perawatan luka semakin berkembang pesat serta mengubah paradigma lama tentang perawatan luka, oleh karena itu dibutuhkan pemahaman yang lebih mendalam dan komprehensif dalam setiap tindakan. Dengan pemahaman dasar-dasar perawatan luka yang benar diharapkan pelayanan perawatan luka semakin baik sehingga mempercepat kesembuhan, mengurangi kecacatan serta meningkatkan rasa nyaman, atau dengan kata lain membantu pasien mencapai *quality of life* yang optimal (Dr. Retno Widowati, M.Si., 2021).

2.4 Usia

Menurut Tanto (2012), usia kerja adalah usia yang masih dalam masa produktif, umumnya mempunyai tingkat produktivitas yang tinggi dibandingkan dengan pekerja yang lebih tua, sehingga kemampuan fisiknya menjadi lemah dan terbatas. Sedangkan menurut UU No. 13 Tahun 2003 Bab 1 Pasal 1 ayat 2 menyatakan bahwa kerja adalah seseorang yang mampu melakukan pekerjaan untuk menghasilkan barang jasa untuk memenuhi kebutuhannya sendiri dan kebutuhan orang banyak.

Menurut Lasut (2017), umur adalah umur seseorang yang dihitung sejak lahir sampai dengan ulang tahunnya. Semakin tua seseorang, semakin dewasa pula dalam berpikir dan bekerja. Dalam hal kepercayaan masyarakat, orang yang lebih dewasa mempunyai kepercayaan yang lebih besar dibandingkan orang yang kurang dewasa. Itu adalah pengalaman dan kematangan mental.

Usia setiap individu mampu menjadikan hubungan antara usia dan kinerja menjadi isu penting yang akan semakin banyak dibicarakan di masa mendatang ada tiga alasan untuk pernyataan ini: Pertama, kinerja keyakinan menurun seiring bertambahnya usia. Kedua, adanya kenyataan bahwa jumlah pekerja lanjut usia semakin meningkat. Ketiga, peraturan suatu negara untuk berbagai tujuan mengatur tentang batas usia pensiun.

Menurut Kumbadewi, jika umur pekerja bertambah maka tingkat produktivitas pekerja akan meningkat karena pekerja tersebut merupakan jabatan usia produktif dan jika pekerja bertambah tua maka tingkat produktivitas bekerja akan berkurang karena keterbatasan fisik dan kesehatan. Siapa yang mempengaruhinya.

2.4.1 Kategori Usia

Pandangan yang sangat menarik mengenai pengembangan karir disampaikan oleh Daniel Levinson dan rekan-rekannya di Fitriantoro. Model yang ia kembangkan mengungkapkan bahwa kehidupan dewasa melibatkan serangkaian krisis atau transisi pribadi dan profesional yang berlangsung selama periode lima hingga sepuluh tahun, rangkaian yang hampir dapat diprediksi:

1. Usia 17 Tahun – 22 Tahun: Peralihan Dewasa Awal
2. Usia 22 – 28: memasuki dunia orang dewasa
3. Usia 33 Tahun – 40 Tahun: Masa Tenang
4. Usia 40 tahun – 45 tahun: Transisi menengah
5. Usia 45 tahun – 50 tahun: memasuki rata-rata orang dewasa
6. Usia 55 – 60 tahun: puncak usia paruh baya
7. Usia 60 – 65 tahun: transisi ke masa dewasa akhir
8. Usia 65 – Berikutnya: masa dewasa akhir

2.5 Masa Kerja

Masa kerja adalah suatu jangka waktu lamanya tenaga kerja bekerja dalam suatu orang yang mempunyai pengalaman akan selalu lebih baik dalam mengelola segala sesuatu dibandingkan mereka yang tidak memiliki pengalaman Tarwaka (2017). Masa kerja adalah lamanya seorang karyawan menyumbangkan tenaganya pada perusahaan tertentu dan menghasilkan penyerapan dari berbagai aktivitas manusia, serta mampu menumbuhkan keterampilan yang muncul secara otomatis dalam tindakan yang dilakukan karyawan untuk menyelesaikan pekerjaannya. Semakin berpengalaman seorang karyawan maka akan semakin membantu perusahaan dalam menghasilkan kinerja atau output yang lebih banyak.

Kategori masa kerja menurut Tarwaka, masa-masa pekerjaan digolongkan sebagai berikut:

1. Masa kerja baru adalah 5 Tahun
2. Masa kerja lama adalah 5 Tahun

2.6 Motivasi kerja

2.6.1 Pengertian Motivasi

Menurut Ravianto (2008) Motivasi pada dasarnya adalah kondisi mental yang mendorong dilakukannya suatu tindakan (*action/activities*) dan memberikan kekuatan (*energy*) yang mengarah kepada pencapaian kebutuhan, memberi kepuasan, atau mengurangi ketidakseimbangan. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa motivasi kerja adalah sesuatu yang menimbulkan dorongan atau semangat kerja. Dorongan atau semangat kerja sangat dipengaruhi oleh faktor atasan/pimpinan, teman kerja, sarana fisik, kebijakan/aturan, imbalan, jenis pekerjaan.

Motivasi kerja adalah sesuatu yang menimbulkan dorongan atau semangat kerja atau dengan kata lain pendorong semangat kerja. Dengan dorongan dimaksudkan agar dapat memberikan desakan yang alami untuk memuaskan kebutuhan-kebutuhan hidup, dan merupakan kecenderungan untuk mempertahankan hidup. Kunci terpenting untuk itu tak lain adalah “pengertian mendalam tentang manusia”. Untuk menghindari kekurang tepatan menggunakan istilah motivasi perlu kiranya dikemukakan oleh Manullang.

Hal tersebut dapat dipahami karena motivasi kerja merupakan faktor yang penting bagi perawat untuk menjalankan tugas – tugas yang menjadi tanggung jawab perawat, tanpa adanya motivasi kerja, pekerjaan tidak akan dapat berjalan dengan baik. Apabila motivasi kerja perawat tinggi, maka perawat dapat bekerja secara maksimal sehingga dapat menghasilkan kinerja yang baik pula. Setiap rumah sakit mengharapkan suatu keberhasilan, untuk mencapai keberhasilan

tersebut di butuhkan perawat yang berkualitas. Untuk menciptakan perawat yang berkualitas di perlukan dorongan dari rumah sakit dan dari diri perawat itu sendiri.

2.6.2 Konsep Motivasi

Menurut A.H. Maslow mengemukakan teori kebutuhan yang dikenal dengan Hierarki Kebutuhan Abraham Maslow yakni:

1. Fisiologis
2. Keamanan
3. Sosial
4. Penghargaan
5. Aktualisasi diri

2.6.3 Tujuan Motivasi

Tujuan motivasi menurut Malayu Hasibuan (2007) antara lain sebagai berikut:

1. Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan
2. Meningkatkan produktivitas kerja karyawan
3. Mempertahankan kestabilan karyawan perusahaan
4. Meningkatkan kedisiplinan karyawan
5. Mengefektifkan pengadaan karyawan
6. Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik
7. Meningkatkan loyalitas, kreativitas, dan partisipasi karyawan
8. Meningkatkan tingkat kesejahteraan karyawan
9. Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas- tugasnya
10. Meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat dan bahan baku.

2.6.4 Faktor-faktor Motivasi kerja

Motivasi seorang pekerja untuk bekerja biasanya merupakan hal yang rumit, karena motivasi melibatkan faktor-faktor individu dan faktor-faktor organisasi. Faktor-faktor yang sifatnya individu adalah kebutuhan, tujuan-tujuan, sikap dan kemampuan. Sedangkan yang tergolong pada faktor-faktor yang berasal dari organisasi meliputi pembayaran atau gaji, keamanan pekerja, pengawasan, pujian dan pekerjaan itu sendiri. Orang akan mau bekerja keras dengan harapan ia akan dapat memenuhi kebutuhan dan keinginan-keinginannya dari hasil pekerjaannya. Sejalan dengan hal itu Peterson dan Plowman mengatakan bahwa yang dimaksud keinginan-keinginan itu adalah :

1. *The desire to live* artinya keinginan untuk hidup merupakan keinginan utama dari setiap orang manusia bekerja untuk dapat makan dan melanjutkan hidupnya.
2. *The desire for possession* artinya keinginan untuk memiliki sesuatu merupakan keinginan manusia yang kedua dan ini salah satu sebab mengapa manusia mau bekerja.
3. *The desire for power* artinya keinginan akan kekuasaan merupakan keinginan selangkah di atas keinginan untuk memiliki, mendorong orang mau bekerja.
4. *The desire for recognition* artinya keinginan akan pengakuan merupakan jenis terakhir dari kebutuhan dan juga mendorong orang untuk bekerja. Mengacu kepada pendapat tersebut di atas, maka dapat dikatakan bahwa setiap orang mempunyai keinginan dan kebutuhan tertentu dan berusaha melaksanakan pekerjaan untuk mengejar dan mewujudkan keinginan serta kebutuhan tersebut

sehingga pada akhirnya mengharapkan kepuasan dari hasil kerja itu.

2.6.5 Pengukuran Motivasi Kerja

Teknik pengukuran motivasi kerja salah satu caranya adalah dengan menggunakan teori pengharapan (*expectation theory*). Teori pengharapan mengemukakan bahwa adalah bermanfaat untuk mengukur sikap para individu guna membuat diagnosis permasalahan motivasi. Pengukuran dilakukan dengan melalui daftar pertanyaan. Pengukuran semacam ini dapat membantu manajemen tenaga kerja mengerti mengapa tenaga kerja terdorong untuk bekerja atau tidak, apa yang merupakan kekuatan motivasi di berbagai bagian dalam perusahaan atau instansi, dan seberapa jauh berbagai cara pengubahan dapat efektif dalam memotivasi kinerja para tenaga kerja (Siswanto Sastrohadiwiryono, 2003).

2.6.6 Indikator Motivasi Kerja

Menurut Hamzah B. Uno dimensi dan indikator motivasi kerja dapat dikelompokkan sebagai berikut:

1. Motivasi internal, diantaranya: tanggung jawab dalam melaksanakan tugas, melaksanakan tugas dengan target yang jelas, memiliki tujuan yang jelas dan menantang, ada umpan balik atas hasil pekerjaannya, memiliki rasa senang dalam bekerja, selalu berusaha mengungguli orang lain, diutamakan prestasi dari apa yang dikerjakannya.
2. Motivasi eksternal, diantaranya: selalu berusaha memenuhi kebutuhan hidup dan kebutuhan kerjanya, senang memperoleh pujian dari apa yang dikerjakannya, bekerja dengan ingin memperoleh insentif, bekerja dengan harapan ingin memperoleh perhatian dari teman dan atasan.

2.7 Kinerja

2.7.1 Definisi Kinerja

Menurut Wibowo (2011) kinerja adalah tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana cara mengerjakannya. Menurut Wibowo (2012) mengemukakan kinerja sebenarnya sama dengan prestasi kerja, kinerja merupakan hasil kerja dan bagaimana proses pekerjaan berlangsung. Menurut Hasibuan menjelaskan bahwa kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan serta waktu. Menurut Wibowo (2011) mendefinisikan kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen, dan memberikan kontribusi pada ekonomi.

Pelayanan optimal di rumah sakit bergantung pada kinerja perawat yang merupakan ujung tombak layanan kesehatan. Faktor-faktor seperti pengetahuan, sikap, pendidikan, pelatihan, dan pengalaman kerja mempengaruhi kinerja perawat. Pengetahuan adalah apa yang diketahui seseorang, sementara ilmu menjelaskan mengapa dan bagaimana suatu hal terjadi. Ilmu pengetahuan adalah dasar dalam memahami kehidupan manusia (Suyanto,2011).

Perawat profesional di rumah sakit semakin diakui keberadaannya dalam setiap aspek pelayanan kesehatan. Kepatuhan perawat dalam menjalankan prosedur-perawatan, termasuk perawatan luka, sangat penting dalam memastikan pelayanan yang berkualitas. Faktor-faktor yang memengaruhi tingkat kepatuhan perawat antara lain pengetahuan, kemampuan, motivasi, masa kerja, latar

belakang pendidikan, ketersediaan fasilitas atau peralatan, serta kejelasan prosedur. Pengetahuan yang memadai mempermudah perawat dalam melaksanakan prosedur dengan benar, sementara kemampuan teknis dan motivasi yang tinggi juga menjadi kunci. Pengalaman kerja yang luas dapat meningkatkan kepatuhan, begitu pula dengan pendidikan yang baik. Fasilitas dan peralatan yang memadai juga memainkan peran penting, bersama dengan prosedur yang jelas dan mudah dipahami. Dengan memperhatikan faktor-faktor ini, diharapkan kepatuhan perawat dalam menjalankan prosedur dapat ditingkatkan, sehingga pelayanan kesehatan yang diberikan menjadi lebih optimal.

Kinerja merupakan kemampuan seseorang mencapai hasil kerjanya, baik secara kualitas dan kuantitas. Hal ini sesuai dengan pendapat yang dikemukakan oleh Mangkunegara (2009) bahwa “Kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”. Dengan demikian meningkatnya kinerja karyawan dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan perusahaan untuk pengembangan sumber daya manusia.

Robbins mengemukakan konsep kinerja yaitu faktor kemampuan (*ability*) dan faktor motivasi (*motivation*) adalah sebagai berikut : *human performance = ability + motivation. motivation = attitude + situation. ability = knowledge + skill*. Dapat di rinci lebih lanjut bahwa unsur pendukung kinerja yang baik berasal dari kemampuan seseorang perawat serta motivasi yang di milikinya, agar seseorang memiliki motivasi yang baik didapatkan seorang pegawai jika memiliki

sikap yang baik dalam setiap situasi yang di hadapinya dalam bekerja dan kemampuan seorang pegawai akan semakin baik jika memiliki pengetahuan yang luas serta memiliki ketrampilan untuk memecahkan masalah.

2.7.2 Langkah Peningkatan Kinerja

Menurut Mangkunegara:

1. Mengetahui adanya kekurangan dalam bekerja. Dilakukan melalui tiga cara :
 - a. Mengidentifikasi masalah melalui data dan informasi yang dikumpulkan terus-menerus mengenai fungsi-fungsi bisnis.
 - b. Mengidentifikasi masalah melalui karyawan.
 - c. Memperhatikan masalah yang ada.
2. Mengenai kekurangan dan tingkat keseriusan. Untuk memperbaiki keadaan tersebut, diperlukan beberapa informasi antara lain :
 - a. Mengidentifikasi masalah setepat mungkin.
 - b. Menentukan tingkat keseriusan masalah.
 - c. Mengidentifikasi hal-hal yang mungkin menjadi penyebab kekurangan, baik yang berhubungan dengan pegawai itu sendiri.
 - d. Mengembangkan rencana tindakan untuk menanggulangi penyebab kekurangan.
 - e. Melakukan rencana tindakan.
 - f. Melakukan evaluasi apakah masalah tersebut sudah teratasi atau belum.
 - g. Mulai dari awal bila perlu.

2.7.3 Penilaian Kinerja

Menurut Rivai penilaian kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan

kemampuan. Untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan seseorang sepatutnya memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu. Kesediaan dan keterampilan tidaklah cukup efektif untuk mengerjakan sesuatu tanpa pemahaman yang jelas tentang apa yang akan dikerjakan dan bagaimana mengerjakannya. Kinerja merupakan perilaku yang nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan. Kinerja karyawan merupakan suatu hal yang sangat penting dalam upaya perusahaan untuk mencapai tujuannya.

2.7.4 Manfaat Penilaian Kinerja

Menurut Rivai manfaat penilaian kinerja yaitu :

1. Mengetahui pengembangan yang meliputi identifikasi kebutuhan, pelatihan, umpan balik kinerja, menentukan transfer dan penugasan dan identifikasi kekuatan dan kelemahan karyawan.
2. Pengambilan keputusan administratif, yang meliputi keputusan untuk menentukan gaji, promosi, mempertahankan atau memberhentikan karyawan, pengakuan kinerja karyawan, hubungan pemutusan kerja dan mengidentifikasi yang buruk.
3. Keperluan perusahaan yang meliputi perencanaan SDM, menentukan kebutuhan pelatihan, evaluasi pencapaian tujuan perusahaan, informasi untuk identifikasi tujuan, evaluasi terhadap sistem SDM, dan membantu untuk memenuhi persyaratan hukum.
4. Dokumentasi yang meliputi kriteria validasi untuk menentukan penelitian, dokumentasi keputusan-keputusan tentang SDM.

2.7.5 Indikator Kinerja

Menurut Syair (2009), dimensi kinerja adalah:

1. Sikap kerja, seperti kesediaan untuk bekerja secara bergiliran (*shift work*) bekerja dalam suatu tim.
2. Tingkat ketrampilan, yang ditentukan oleh pendidikan, latihan dalam manajemen dan supervisi serta ketrampilan dalam tehnik profesi.
3. Hubungan antara tenaga kerja dan pimpinan unit operasi.
4. Manajemen kinerja atau produktifitas yaitu manajemen yang efisien yaitu dengan cara mengenali serta menghormati dan menghargai dan melindungi karyawan untuk mencapai peningkatan prestasi kerja.
5. Efisien tenaga kerja, seperti perencanaan tenaga kerja.
6. Kreatifitas dalam bekerja dan berada jalur yang benar dalam kerja.

Menurut Kasmir (2016) faktor – faktor yang mempengaruhi kinerja baik hasil maupun perilaku adalah sebagai berikut :

1. Kemampuan dan keahlian
Merupakan kemampuan atau skill yang dimiliki seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan.
2. Pengetahuan
Maksudnya adalah pengetahuan tentang pekerjaan.
3. Rancangan kerja
Merupakan rancangan pekerjaan yang akan memudahkan karyawan dalam mencapai tujuan.
4. Kepribadian

Yaitu kepribadian seseorang atau karakter yang dimiliki seseorang

5. Motivasi kerja

Motivasi kerja merupakan dorongan bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan.

6. Kepemimpinan

Merupakan perilaku seorang pemimpin dalam mengatur, mengelola, dan memerintah bawahannya untuk mengerjakan sesuatu tugas dan tanggung jawab yang diberikannya.

7. Budaya organisasi

Merupakan kebiasaan – kebiasaan atau norma – norma yang berlaku dan dimiliki oleh suatu organisasi atau perusahaan.

8. Kepuasan kerja

Merupakan perasaan senang atau gembira, atau perasaan suka seseorang sebelum dan setelah melakukan suatu pekerjaan.

9. Lingkungan kerja

Merupakan suasana atau kondisi di sekitar lokasi tempat bekerja.

10. Loyalitas

Merupakan kesetiaan karyawan untuk tetap bekerja dan membela perusahaan dimana tempatnya bekerja.

11. Komitmen

Merupakan kepatuhan karyawan untuk menjalankan kebijakan atau peraturan perusahaan dalam bekerja.

12. Disiplin kerja

Merupakan usaha karyawan untuk menjalankan aktivitas kerjanya secara
sungguh.